



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

18053 - Resumo Expandido - Trabalho - XXVII Encontro de Pesquisa Educacional do Nordeste – Reunião Científica Regional – ANPEd Nordeste (2024)

ISSN: 2595-7945

GT09 - Trabalho e Educação

Educação, Mercado Tech e Ações afirmativas: um olhar para mulheres pretas

Juliana de Castro Braz - UFBA - Universidade Federal da Bahia

Barbara Coelho Neves - UFBA - Universidade Federal da Bahia

Agência e/ou Instituição Financiadora: Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**EDUCAÇÃO, MERCADO TECH E AÇÕES AFIRMATIVAS: UM OLHAR PARA MULHERES PRETAS**

## 1 INTRODUÇÃO

A Thoughtworks, uma consultoria global de software em parceria com a PretaLab, projeto de realização do Olab, organização social cujo foco é trazer diversidade para setores da área de tecnologia, como forma de construir um país melhor, apresentou no relatório #QuemCodaBR, onde demonstrou que as mulheres compõem menos de 20% das equipes. Uma entre cada três pessoas entrevistadas, no levantamento, disse que não trabalha com nenhuma pessoa negra no time. Como o mercado de trabalho muitas vezes reflete o panorama educacional, este cenário nos faz querer olhar urgentemente para este contexto. No ensino superior, os cursos que tradicionalmente dão acesso às vagas na área de tecnologia, como: Engenharia da Computação, as mulheres negras correspondem a 3%, Sistema de Informação 5%, Rede de Computadores 3,85%, Jogos Digitais 2,76% e Segurança da Informação 3,94% das matriculadas, segundo o cruzamento realizado pelo Data

Labe com o Censo do Ensino Superior 2019. Os dados referentes ao censo de 2022, apontam que os indicadores de ingresso de mulheres pretas em cursos de tecnologia seguem baixos.

Pensar na presença das mulheres pretas na área de tecnologia, perpassa pelo diálogo com elementos estruturantes em uma sociedade historicamente marcada pelo racismo estrutural. A Educação funciona com uma âncora, que nos ajuda a visualizar de forma nítida o caminho, as “pedras” e as possibilidades neste processo.

Quando pensamos essa discussão no contexto Brasil, é importante entender que se trata de um quadro histórico de injustiça social, portanto distanciar as mulheres pretas do protagonismo na produção de inovação do Brasil, desperdiçando oportunidades de avanços econômicos e tecnológicos. “Com um ecossistema tecnológico pouco diverso e representativo, o país se mantém refém de tecnologias enviesadas e de soluções menos criativas” (Pretalab, 2022, p.1). Diante deste cenário existe um movimento no contexto da esfera organizacional, que se apresenta como uma oportunidade de gerar impactos positivos por meio de um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada, esse processo é chamado de *ESG* em inglês para “*environmental, social and governance*” (ambiental, social e governança, em português). Dentro do pilar S, algumas *bigtech* investem em ações afirmativas na área, por meio de parcerias com as escolas profissionalizantes de tecnologia, oferecendo formações visando a inclusão e diversidade no mercado profissional. Uma *bigtech* é uma empresa de grande porte com base tecnológica que domina o mercado e é considerada uma das principais no seu setor. As big techs são geralmente startups que começaram pequenas e se tornaram gigantes globais, influenciando todos os segmentos (Valinor,2022).

Um exemplo é o Programa Decola, de iniciativa da empresa Ifood, que possui parceria com várias escolas de tecnologia do Brasil e oferece bolsas de estudos na área de tecnologia para pessoas negras, LGBTQIAPN+, PCD's e outros grupos representativamente minorizados. Este resumo, que é um fragmento da construção de uma tese de doutorado, em construção e se propõe a analisar: *Qual sentido das ações afirmativas no mercado tech para inserção de mulheres pretas?*

O termo ações afirmativas, frequentemente usado para falar de ações de reparação histórica via ações governamentais, aqui é empregado na dimensão da

discriminação positiva. Definida como a possibilidade de atribuição de um tratamento diferenciado a grupos que foram historicamente discriminados negativamente (aquela que causa prejuízos e desvantagens), com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação (Almeida, 2019). Ações como a iniciativa da empresa Ifood para capacitação de pessoas pretas, também são caracterizadas como discriminação positiva.

O objetivo deste resumo é analisar o sentido das ações afirmativas no mercado tech para inserção de mulheres pretas. Para isso foi elencado os seguintes objetivos específicos: Mapear programas que objetivam a inserção de mulheres pretas no mercado *tech* e elencar as principais *bictchs* envolvidas nesses programas

Diante disso, na próxima seção deste resumo, apresento uma melhor descrição desse processo de ações afirmativas no mercado *tech*.

## **2 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA**

Para entender o surgimento e o propósito das ações afirmativas é necessário entender que na sociedade existe a “diferença” e dentro desse mundo com essas diferenças é necessário que cada pessoa possa exercer, em sua plenitude, suas potencialidades, sem violência e discriminação. “É nesse contexto que se afirma a chamada igualdade formal, a igualdade geral, genérica e abstrata, sob o lema de que “todos são iguais perante a lei”. (Piovesan, 2008, p.888).

Este foi um conceito que surgiu dentro das discussões sobre direitos humanos, portanto é importante entender essa dimensão.

Segundo Piovesan (2008) na construção dos direitos humanos, observo que a primeira fase de proteção desses direitos foi marcada pela proteção geral, que expressava o temor da diferença. O entendimento era que a diferença era visibilizada para colocar o “outro” em uma posição de inferioridade, onde não era digno de direitos e vivia em situação limitada, objeto de compra e venda (vide a escravidão) ou de campos de extermínio (vide o nazismo). Portanto, naquele momento o posicionamento foi trazer uma ideia genérica de proteção, como ainda é possível ouvir, que todos são iguais.

Mas esta lógica genérica ao longo do tempo foi percebida como insuficiente, o entendimento foi desenvolvido para a percepção de que era necessário a especificação dos sujeitos de direito, observando suas peculiaridades e particularidades de acordo com cada realidade, ou seja, determinados sujeitos de direitos, ou determinadas violações de direitos, exigem uma resposta específica e diferenciada. Assim a diferença deixou de ser utilizada para anular direitos, mas sim para promover direitos. Com esta política de reconhecimento se avançou na reavaliação positiva de identidades discriminadas, negadas e desrespeitadas; na desconstrução de estereótipos, preconceitos e na valorização da diversidade cultural (Piovesan, 2008).

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. “Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades” (SANTOS, 2003, p.56).

Neste ponto já é possível falar sobre discriminação positiva, definida como a possibilidade de atribuição de um tratamento diferenciado a grupos que foram historicamente discriminados negativamente (aquela que causa prejuízos e desvantagens), com o objetivo de corrigir desvantagens causadas pela discriminação. (Almeida, 2019). “Políticas de ação afirmativa que estabelecem tratamento discriminatório a fim de corrigir ou compensar a desigualdade são exemplos de discriminação positiva”. (Almeida, 2019, p.24)

Na seção anterior foram apresentados dados a respeito do mercado e do contexto educacional na área de tecnologia, foi possível perceber que é um cenário que precisa de atenção no sentido de inclusão e diversidade. Sob olhar para as mulheres pretas, sujeitas e protagonistas dessa breve análise, existe uma outra via de acesso a esta área de tecnologia, são os cursos intensivos profissionalizantes, ofertados pelas escolas de tecnologia, formato *startup*.

Mas o custo é relativamente alto considerando dados da pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getulio Vargas (Ibre/FGV), onde apontou que no primeiro trimestre de 2023 a remuneração média das mulheres pretas era de R\$ 1.948,00 reais. Um curso intensivo de programação, que dura de seis a oito meses, custa entre 7 e 20 mil reais a depender da escola, com uma operação de subtração básica, fica explícito que essa não seria uma formação

provável para essas mulheres pretas, já que ela custa no mínimo 4 vezes todo valor da sua remuneração.

Olhando para os baixos números de ingresso de mulheres pretas em graduações que geralmente dão acesso à área de tecnologia e os valores das formações profissionalizantes da área, formar e inserir mulheres pretas neste mercado, parece cada vez mais improvável. Por isso a necessidade de uma de ações afirmativas, com discriminação positiva em processos seletivos e bolsas de estudos, que possibilitam o acesso a formação.

### 3 AÇÕES AFIRMATIVAS E *MERCADO TECH*

Dentro do pilar social (S), algumas *bigtech* investem em ações afirmativas na área, por meio de parcerias com as escolas profissionalizantes de tecnologia, oferecendo formações, que visam gerar inclusão e diversidade neste mercado profissional. Algumas empresas demonstram que estão construindo suas estratégias organizacionais no sentido de atender a este tipo de demanda. No quadro abaixo, uma relação de programas e as *bigtech* envolvidas.

**Quadro 1** - Programas para inserção de mulheres pretas no mercado tech

<b>Iniciativa</b>	<b>Objetivo</b>	<b><i>Bigtech</i> Envolvidas</b>
PrograMaria	Plataforma que visa aumentar a presença de mulheres na tecnologia. Oferece bolsas e cursos gratuitos ou subsidiados para mulheres negras em áreas como programação, análise de dados, e UX/UI design.	Nubank, ThoughtWorks, Accenture, GitHub, Credits, Google for Startups, entre outros.
MariaLab	O MariaLab é um coletivo que incentiva a inclusão de mulheres na tecnologia. Oferece oficinas, palestras e bolsas de estudo em áreas como programação e eletrônica.	Mozilla, Open Knowledge Brasil, Actantes, Rede Internacional de Mulheres na Tecnologia (WMN), entre outros.
Reprograma	Capacitação em programação exclusivamente para mulheres, com foco em grupos sub-representados, incluindo mulheres negras. Oferece cursos gratuitos e suporte para inserção no mercado de trabalho.	Meta (Facebook), Microsoft, Mercado Livre, Banco C6, Be Academy, Movile, iFood, entre outros.
Black Girls Code (Internacional)	Organizado nos EUA, o Black Girls Code tem o objetivo de ensinar meninas negras a programar e se interessar por carreiras em tecnologia desde cedo. Também oferece programas de bolsas para jovens	Google, IBM, Verizon, Nike, General Motors, Facebook, entre outros.

Women Who Code (Internacional)	Embora não seja exclusivo para mulheres negras, o Women Who Code oferece bolsas, mentorias e uma rede de apoio para mulheres em tecnologia ao redor do mundo, com iniciativas focadas em diversidade e inclusão.	Indeed, Intuit, Nike, Mastercard, VMware, Goldman Sachs, entre outros.
AfroPython	Iniciativa que oferece workshops, eventos e bolsas para negros, incluindo mulheres, na área de programação e tecnologia, com foco na linguagem Python.	ThoughtWorks, GitHub, Google Developers, entre outros.
Programa Elas na Tech (TOTVS)	Iniciativa da empresa TOTVS que oferece bolsas de estudo para mulheres negras em cursos de tecnologia. O programa visa capacitar e inserir essas mulheres no mercado de trabalho.	TOTVS é o principal patrocinador, mas o programa também conta com apoio de empresas parceiras que promovem a inclusão e diversidade no setor de tecnologia.
Oracle Next Education	Programa de bolsas da Oracle que oferece formação gratuita em tecnologia, com prioridade para grupos sub-representados, incluindo mulheres negras.	Oracle, Alura, entre outras instituições de ensino e tecnologia.
Laboratória	Programa de capacitação que oferece cursos de desenvolvimento web para mulheres da América Latina, incluindo mulheres negras. Oferece bolsas e suporte para entrada no mercado de trabalho.	Google, Facebook, Citibank, Microsoft, IBM, entre outros grandes nomes do setor de tecnologia.

**Fonte:** Elaborado pela autora

Todas essas ações aproximam a ideia de que é fundamental combinar a linha repressiva-punitiva com a vertente promocional, combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias, que acelerem a igualdade enquanto processo. (Piovesan, 2008). Proibir a discriminação por meio da legislação repressiva, não é o suficiente é necessário as estratégias de promoção capazes de estimular a inserção e inclusão de grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais de poder.

Posteriormente as pessoas formadas por estes programas, ocupam os “bancos de talentos - vagas afirmativas” das grandes organizações do segmento. Mas este movimento em empresas da área de tecnologia também possui uma outra vertente que não pode deixar de ser observada. Em 2020, a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (Brasscom) apontou que este mercado, no Brasil, possui um déficit de 24 mil profissionais por ano, isso faz com que os salários dentro da área sejam mais elevados.

Diante disso é possível perceber que o lugar da ação afirmativa está em impulsionar o aumento da oferta de profissionais no mercado tech, impactando na redução dos salários ofertados. Angélica Mari e Angela Arbex (em artigo na revista Forbs Tech) afirmam que o setor precisa avançar para além do ativismo superficial e entregar melhores resultados na luta antirracista. Esse “ativismo superficial” nada mais é que o lugar das ações afirmativas neste mercado, uma vez que, por trás disso, ainda existe um entrincheiramento organizacional, ou seja, o desenvolvimento de um sentimento de gratidão, gerado naquele candidato egresso dos programas de formação e futuro colaborador, impactando estrategicamente em um outro desafio da área, que é a retenção de talentos no mercado *tech*.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Educação exerce um lugar estratégico para o mercado de tecnologia, em duas vias. A primeira de conseguir gerar importantes indicadores no pilar social (S), para seus indicadores estratégicos. E a segunda é de gerar aumento da oferta de mão de obra qualificada, impactando na redução de salários da área. Sobre o sentido das ações afirmativas no mercado *tech* para inserção de mulheres pretas, foi possível perceber que elas não estão para impulsionar a inserção dessas pessoas na condição de agentes protagonistas da área. No levantamento realizado na seção 3 do resumo, foi possível identificar que as organizações que mais estão envolvidas em diferentes projetos são: Google, Microsoft, Facebook (Meta), IBM, GitHub e Mozilla, empresas com um grande domínio do mercado de tecnologia. A lógica “antirracista” nesse universo das *bigtech* é que a mudança das práticas racistas e misóginas na tecnologia, ocorrem a partir da presença de mulheres pretas e demais pessoas racializadas na área, mas Zafira Noble mostra que esse é um movimento de responsabilizar as próprias vítimas em resolver a opressão que as aflige, isentando os opressores.

#### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019

DATA\_LABE: Mulheres negras e tecnologia. [Locução de]: Edilana Damasceno. **Correria, dados, raça e tecnologia**. 13 jul. 2021. Podcast. Disponível em:

<https://datalabe.org/mulheres-negras-e-tecnologia/>. Acesso em: 07 ago 2022

NOBLE, Safiya Umoja. Algoritmos da opressão: Como os mecanismos de busca reforçam o racismo. Editora Rua do Sabão, 2022.

POTÊNCIAS tech. **Potências Tech**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://potenciatech.com.br/>. Acesso em 01 set 2022.

PRETALAB. **Report 2022**. São Paulo. 2022. Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2022>. Acesso em 01 set 2022.

PRETALAB. Report quem coda br. São Paulo. 2022. Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-quem-coda>. Acesso em 01 set 2022.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no brasil: desafios e perspectivas. **Estudos Feministas, Florianópolis**. Dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JXPnmdcRhtfnv8FQsVZzFH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01 set 2022.

SANTOS, Souza Boaventura. “Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade”. Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. **Civilização Brasileira**, Rio de Janeiro, 2003a. p. 56..

VALINOR, Rodrigo. Big Techs: o que são? Conheça 6 exemplos!. Remessa Online. 2022. Disponível em: <https://www.remessaonline.com.br/blog/big-techs/>> Acesso em 26 Ago 2024.